

An illustration of a man and a woman standing on stacks of gold coins. The woman on the left is wearing a brown dress and holding a black briefcase, standing on a stack of five gold coins. The man on the right is wearing a black suit and standing on a stack of ten gold coins. The background is a light blue sky with a few white clouds. The title 'BRETXA SALARIAL' is written in large, bold, black letters with a white outline across the middle of the image.

BRETXA SALARIAL

Treball de Final de Grau

Elena Romero García

4rt CÍF

ÍNDIX

0. PRESENTACIÓ	1
1. INTRODUCCIÓ	2
2. HISTÒRIA DE LES DIFERÈNCIES ENTRE HOMES I DONES	4
3. CONCEPTES CLAU	8
3.1 DISCRIMINACIÓ/DESIGUALTAT	8
3.2 SEXE/GÈNERE	9
3.3 REMUNERACIÓ/SALARI	9
3.4 PRODUCTIVITAT	10
3.5 IGUALTAT/EQUITAT	11
4. METODOLOGIA	12
4.1 ESTADÍSTICA UTILITZADA	12
5. SITUACIÓ LABORAL ACTUAL DE LA DONA.....	13
6.INDICADOR BRETXA SALARIAL	14
6.1 MESURA IDEAL	14
6.2 COM ES MESURA LA BRETXA SALARIAL.....	15
7. FACTORS QUE INFLUEIXEN EN LA BRETXA.....	15
7.1 SEGONS CARACTERÍSTIQUES PERSONALS.....	15
7.1.1 <i>Edat</i>	15
7.1.2 <i>Nivell educatiu</i>	16
7.1.3 <i>Rols de gènere</i>	18
7.2 SEGONS LES CARACTERÍSTIQUES DEL LLOC DE TREBALL.....	18
7.2.1 <i>Efecte del treball a temps parcial</i>	18
7.2.1.1 <i>Diferència % guany mitjà anual i per hora</i>	19
7.2.2 <i>Segregació horitzontal “treballs de dones”</i>	21
7.2.3 <i>Segregació vertical</i>	22
7.3 SEGONS CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA	24
7.3.1 <i>Empresa privada i pública</i>	24
7.3.2 <i>Dimensió empresa</i>	25
8. CONSEQÜÈNCIES.....	26
9. CONCLUSIONS.....	27
10. BIBLIOGRAFIA	30

0. PRESENTACIÓ

L'estudi que he realitzat en aquest treball, tracta de les diferències salarials entre homes i dones. Per dur a terme aquesta investigació, m'he centrat especialment en els darrers 10 anys, tot i que, és una situació que ha existit tota la vida.

M'he decidit a analitzar aquest fet, ja que, actualment és un aspecte que té molta repercussió a nivell mundial, i a més, és un tema que avui dia té molta rellevància a la premsa i als mitjans de comunicació. Tot i així, considero que, en el segle XXI, és un aspecte que ja no l'hauríem d'haver de debatre ni analitzar.

La finalitat principal d'aquesta investigació, és trobar raons sobre la remuneració que es percep per rendiment, i la productivitat i competitivitat de les empreses, amb l'objectiu d'analitzar la causa d'aquesta diferència, identificant factors del lloc de treball, de la persona, de l'empresa, etc. En aquest treball es vol descriure quina és la situació de Catalunya en relació a les desigualtats entre sexes, i fer un anàlisi global de la bretxa, posant una gran atenció als factors que hi contribueixen.

Pel que fa a l'estructura d'aquest treball, a banda d'aquesta presentació, el lector trobarà nou apartats més. En el primer, es farà una petita introducció del tema que es planteja, en el segon, es donarà una visió global de les diferències entre homes i dones en la història dins del món laboral, fent un recorregut als fets més importants que hagin succeït. En el tercer apartat, el lector trobarà una secció on es plantejaran els conceptes clau per poder avançar en l'anàlisi, amb la finalitat d'identificar l'objectiu principal del treball. A continuació, s'explicarà la metodologia utilitzada, seguit d'un apartat on s'exposarà a grans trets la situació actual de la dona en el mercat del treball. D'altra banda, entrarem en un altre secció, on valorarem els possibles factors que generen que aquesta bretxa augmenti o disminueixi segons el cas, juntament amb un altre, on es plantejarà les possibles conseqüències que pot ocasionar aquest fet. Com a darrers apartats, es presenten les conclusions, on plantejaré possibles solucions a analitzar per tècnics i institucions que tinguin millors mitjans que jo, sempre des de un punt de vista totalment objectiu, i per últim, la bibliografia consultada.

Aquest anàlisi que veureu a continuació està centrat a nivell nacional, i més concretament a Catalunya, encara que poden aparèixer mencions d'altres àmbits territorials.

1. INTRODUCCIÓ

La diferència de la que parlem, existent entre ambdós sexes, és coneguda internacionalment com “Bretxa salarial”. En principi és el percentatge calculat sobre la diferència entre la mitjana de la suma dels ingressos bruts, per qualsevol concepte, d'un nombre significatiu d'homes i d'un nombre significatiu de dones.

El primer problema que trobem, és com obtenir les dues mitjanes per establir el percentatge de diferència. Seguidament, hem d'escollir si volem fixar en quin percentatge hem d'augmentar la mitjana de la retribució a les dones per a obtenir la mitjana dels homes, o al revés, en quin percentatge hem de disminuir la mitjana dels homes per obtenir la mitjana de les dones, en aquests casos, el primer sistema sempre és superior al segon.

Ja fa temps que es parla a la teoria feminista, sobre l'existència de desigualtats de gènere en els mercats laborals. Des d'aleshores, és una evidència, i actualment aquest indicador ja forma part de l'estadística oficial. Els anàlisis al respecte no han deixat d'indicar que la subordinació i la discriminació laboral són una realitat per la gran majoria de dones actives, encara que la dona hagi augmentat la seva activitat laboral, la bretxa continua persistint. No obstant, totes les estadístiques indiquen que la bretxa, entre el 2006 i el 2014 ha baixat paulatinament, però encara ha de baixar molt més.

El salari mitjà de les dones segueix sent inferior al dels homes, tant a Catalunya com a la resta del món occidental. No parlem dels països subdesenvolupats a on la diferència seria enorme en tots els àmbits.

A l'estat la igualtat efectiva d'homes i dones la trobem recollida a la Llei 3/2007, del 22 de març. Aquesta llei contempla dues vies d'actuació que en certa mesura són contradictòries. En una primera, la font dels drets, és directament la llei, en canvi, la segona no contempla una prohibició immediata de la discriminació, sinó un procediment progressiu (Fernández, 2008). Aquesta dualitat de resposta contempla problemes pràctics, que fan que aquesta llei no sigui totalment efectiva.

Hi ha molts factors que influeixen en la bretxa, per una banda, tenim la segregació horitzontal (Torns, 2007), que situa a les dones en sectors d'activitat i llocs de treball que són pitjor remunerats. I per una altra banda, hi ha la segregació vertical, és a dir, la limitació de les dones per poder ascendir en la seva carrera professional, i per tant, l'obtenció d'ingressos és inferior. Un altre aspecte que dona resposta a aquesta diferència de remuneració entre sexes, és la menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, que implica diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials, així com, altres tipus de discriminacions directes i indirectes.

Els rols de gènere també juguen un paper clau en la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social a les dones del rol de cura i reproducció de l'espècie. Són elles majoritàriament, les qui compaginen la vida familiar amb la laboral.

D'aquesta manera, per poder entrar analitzar millor l'efecte de la bretxa salarial, primer faré un breu repàs a la història laboral de les dones, des de principi dels orígens. Així, poder saber quina ha sigut la situació de la dona professionalment i personalment, pot ajudar alhora d'interpretar les dades i donar una visió més ampla del que succeeix.

2. HISTÒRIA DE LES DIFERÈNCIES ENTRE HOMES I DONES

Podem dir que des dels mateixos orígens que la dona es va introduir al món laboral, ja existia el que avui anomenem **bretxa salarial**. La gran majoria de dones que formaven part del sistema productiu, eren dones solteres, ja que, el matrimoni feia que deixessin de treballar, degut a que es trobaven sotmeses a la llicència marital (Maldonado, 2015). Fins i tot, hi havia fàbriques on directament no s'acceptaven dones casades.

Durant el segle XVIII, ja es podia trobar autors que defensaven una igualtat entre sexes, com és el cas de Mary Wollstonecraft, que defensava en el seu llibre "*Vindicación de los derechos de la mujer*" la reivindicació de que **a igual treball corresponia igual sou** i, que només una educació igual per homes i dones donaria lloc a la igualtat.

Durant el segle XIX, les dones ocupaven sectors tradicionals com les labors agrícoles, les tasques de la llar, el servei domèstic, la confecció en tallers de modistes, el comerç i la indústria tèxtil o alimentària, però sempre amb salaris molt baixos, ja que, la labor principal de la dona eren les tasques domèstiques (López, 1988).

En el segle XX, arran de les dues guerres mundials, es va produir la incorporació massiva de les dones a la feina assalariada. Aquest fet, va fer que les autoritats es trobessin obligades a regular l'activitat de les dones treballadores, però, en tot cas, sense tenir les mateixes característiques que els homes (Fuster, 2008). A Espanya, la població activa femenina suposava un 18,30% del total de treballadors, dels quals el 57,80% treballaven en el sector agrari, el 19,10% en el servei domèstic, i el 12,40% en l'indústria, dintre de la qual, el 28% corresponia a la indústria tèxtil.

Poc a poc, la presència de la dona en el sector primari va anar baixant fins arribar a un 23,70%, mentre que en el sector secundari, l'augment va arribar fins 31,60%, igualant-se al sector terciari amb un 31%. Pel que fa al sector secundari, l'àrea tèxtil continuava sent la principal ocupació de la dona amb un 32,70%, mentre que en el sector terciari els serveis més destacats eren el servei domèstic i la docència.

Durant els anys 30, la taxa d'activitat de la dona es situava en el 44,48%, dels quals només el 2,82% ho feia en el sector primari, un 25,86% en l'indústria manufacturera i un 71,78% en l'indústria tèxtil. Pel que fa als serveis, continuava sent un dels sectors més feminitzats, en el comerç la dona representava un 63,07%, en la hostaleria un 55,24%, un 65,78% en l'educació, un 77,36% en activitats de salut i serveis socials i un 91,18% en les activitats domèstiques. Més endavant d'aquest estudi, podreu veure com aquests sectors feminitzats avui dia continuen sent-ho.

Les reivindicacions més significatives de la dona en l'àmbit laboral han sigut la equiparació de salaris, "**a igual feina, igual salari**", i la seva identitat com a

dona i treballadora dintre de les fàbriques. Però, per incorporar els drets de la dona treballadora, han sigut necessàries gran vagues, com la del 1912, en la que 20.000 treballadors de Barcelona, entre ells 13.000 dones i nens, van participar durant 2 mesos i mig ininterromputs.

Els principals opositors a la regulació de la feina de les dones eren els propis empresaris, ja que, consideraven que es disminuïria la competitivitat del mercat nacional amb la posada en pràctica d'aquestes lleis reguladores. No obstant, gràcies a la pressió obrera es va produir un principi d'avenç.

Durant la II República en Espanya, la presència de la dona en la vida pública, va suposar un vent d'esperança per aquelles dones que lluitaven per la seva igualtat amb l'home, fins i tot, la participació de la dona en els sindicats i en els partits polítics, va fer que en els seus programes aparegués la consigna: **“A igual feina, igual salari”**, amb l'objectiu d'obtenir el suport femení.

Pel que fa al procés d'incorporació social i laboral de la dona, ha anat acompanyat d'un avenç jurídic, que ha anat guiat per els nous objectius aconseguits per les dones.

La Constitució del 1931 ja establia en el seu article 36 que *“no podrien ser fundament de privilegi jurídic: la naturalesa, la afiliació, el sexe, la classe social, la riquesa, les idees polítiques ni les creences religioses”*. Tot i així, la discriminació salarial de les dones, encara continuava constituint un dels principals problemes de la dona treballadora. Fins i tot, hi havia empreses en que es trobaven bases on s'establia una clàusula d'igualtat salarial per ambos sexes, com és el cas de l'indústria tèxtil ocupada majoritàriament per dones. No obstant, hi havia casos, com és el del Jurat Mixta de Ferrocarrils de la Robla, que deia: *“el personal femení al servei de la companyia tindrà iguals drets i prerrogatives que el masculí sense que per això impliqui igualtat en la retribució”*.

Durant els primers anys de la dècada dels 30, la dona cobrava el 50% del salari d'un home; en la metal·lúrgia era encara menys, un 41,30%, en el tèxtil un 47,60%, i en cap dels sectors, el salari màxim d'una dona obtenia el sou mínim d'un home per la mateixa feina.

La Guerra Civil va obrir nous àmbits d'activitat de la dona amb feines remunerades o voluntàries, com la realització de serveis auxiliars de guerra, sense que això suposés un canvi sobre la concepció tradicional del paper de la dona en la societat.

Durant la dictadura Franquista, es va tornar a treure a la dona de la feina remunerada, de la política i de la vida pública, portant-la al àmbit privat i domèstic. Una de les Lleis Fonaments del nou Règim, el Fuero del Trabajo (BOE, 1938), anunciava ja la prohibició de la feina nocturna per les dones i

nens, i la regulació de la feina a domicili. Altres lleis van prohibir el accés de la dona a determinades feines i va establir la excedència forçosa per matrimoni.

En 1960, només el 15,20% de les treballadores eren dones, que a més, ocupaven llocs poc remunerats i responien a la tradicional divisió sexual de la feina. Poc després, es va aprovar la Llei 56/1961, del 22 de juliol, sobre els Drets Polítics, Professionals i de Feina de la Dona (BOE, 1961), on es reconeixia els mateixos drets a homes i dones per el desenvolupament d'activitats polítiques i professionals; amb excepció de l'Exèrcit i els Cossos de Seguretat, al igual que aquelles feines penoses, perilloses o insalubres. Tampoc es deixava accedir a les advocades espanyoles a la carrera judicial fins que es va aprovar la Llei 96/1966 (BOE, 1966), del 28 de desembre, que va suprimir també altres limitacions anteriors, com la obligació de la dona d'haver abandonat la feina assalariada després de casar-se. Tot i així, la dona necessitava el permís del marit per poder treballar, que es presumia si aquesta ja treballava abans de contraure matrimoni.

La poca acceptació de la dona va obligar a escriptors d'aquell temps haver de fer-se passar per homes, com és el cas de Caterina Albert, de l'Escala, que per poder vendre els seus llibres els havia de firmar amb el pseudònim de Víctor Català.

Segons l'Enquesta de Població Activa del 1969, el 73% de les dones que treballaven en l'agricultura ho feien en explotacions familiars, sense cobrar cap sou, davant del 20% dels homes.

En 1971, el percentatge de dones que ocupaven llocs no qualificats en la indústria, no diferia molt del percentatge ocupats per homes, un 14,80% de dones davant a un 11% dels homes. Aquesta diferència incrementava a mesura que augmentava la responsabilitat dels llocs de treball, ocupant les dones tan sols el 9,60% dels càrrecs directius en 1970.

La discriminació salarial segueix present en aquestes dues dècades, situant el salari per hora de les dones en un 80% del salari dels homes en 1963, i en un 75% en 1971.

El maig del 1974, es torna a reformar el Codi Civil (BOE, 1975). Aquesta norma va ser clau en la evolució de la situació jurídica de la dona a Espanya (Azcárraga, 2011). Va suposar un canvi en el concepte de matrimoni, on el primer gran salt cap a la supressió del tracte de discriminació va ser, entre altres, l'eliminació de la necessitat de l'autorització del marit per la signatura de un contracte laboral.

Després de la mort de Franco, es va aprovar el 3 d'octubre del 1978 la nostra actual Constitució, fet que va obrir les portes a la dona a la seva equiparació social amb l'home, així com al reconeixement de drets negats. També es

reconeix la igualtat foral i la no discriminació per raó de sexe, així mateix insta als poders públics a “*promoure les condicions per a que la llibertat i la igualtat del individu i dels grups en que s’integra siguin reals i efectius, i remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud*”. Igualment en l’article 35, es reconeix a tots els espanyols el deure i dret a la feina, a la lliure elecció de professió i ofici, a la promoció a través de la feina, i a una remuneració suficient per a satisfer les seves necessitats i las de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe.

La llei del 13 de març del 1990 sobre el treball de les dones i dels nens, va ser el primer Codi Civil que regulava alguns aspectes de la relació laboral. Aquesta llei, va imposar el descans dominical, va regular el treball dels nens en les fàbriques, va imposar el descans de la dona durant les tres setmanes posteriors al part i va fixar sis setmanes de suspensió del contracte laboral per maternitat.

Durant aquests últims anys de democràcia, els continguts constitucionals sobre la igualtat han sigut desenvolupats amb normatives no discriminatòries de regulació internacional i comunitària, que reconeixen el dret d’igualtat i de protecció contra qualsevol tipus de discriminació. Algunes d’aquestes són com per exemple; el Text Refós de la Llei del Estatut dels Treballadors (BOE, 1995), el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (BOE, 1994), la llei de Procediments Laborals (BOE, 1995), la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (BOE, 1995) i la Llei de infraccions i Sancions en l’Ordre Social (BOE, 2000). Totes aquestes lleis, no han sigut suficients per obtenir la plena igualtat i, per això, ens trobem en la situació d’haver d’investigar el perquè i, quina és la possible solució d’aquesta situació que persisteix des de principis dels orígens.

3. CONCEPTES CLAU

Per poder avançar en l'anàlisi de la bretxa salarial cal definir des del punt de vista teòric els conceptes claus que hi són relacionats.

3.1 Discriminació/Desigualtat

L'objectiu principal és saber en quina mesura el sexe condiciona la remuneració. La divergència pot venir de dues maneres:

- **Diferència salarial fonamentada**, o sigui, les diferents característiques i qualificacions entre un treballador i una treballadora, els llocs de treball que ocupen o les empreses en les que treballen.
- **Discriminació salarial per raó de sexe**, o sigui, pel simple fet de ser d'un sexe o d'altre.

En aquest treball vull profunditzar en la **discriminació salarial per raó de sexe** que és el principal factor de les desigualtats.

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), discriminar és tractar a les persones de forma diferent per les seves **característiques físiques**, com pot ser el sexe, el color de la pell, la religió, les idees polítiques, l'origen social, etc. No obstant, no totes les distincions són considerades discriminacions, per exemple, les distincions basades en els mèrits propis i individuals.

Segons Carmen Elejabeitia (1993), hi ha una gran diferència entre els conceptes **desigualtat i discriminació**, i en cap cas es poden trobar en un mateix discurs. Pel que fa a la discriminació, el seu significat es podria dir que és, el fet de tractar a la gent de forma diferent degut a les característiques personals que no tenen res a veure amb l'actuació. Aquesta discriminació pot ser de dos tipus, directa o indirecta. La **discriminació directa**, és aquella en que una persona rep un salari inferior que un altre només per el seu sexe, dins d'un marc en igualtat de condicions professionals i personals enfront l'altre. En aquest cas, la situació de desigualtat és evident, i no cal un anàlisi amb més profunditat. En canvi, **la discriminació indirecta**, es dur a terme quan les regles que s'apliquen semblen a primera vista innocents i sense repercussió, però que posades a la pràctica poden acabar generant discriminació, en aquest cas, és molt més difícil de percebre.

No obstant, quan parlem de **desigualtat**, i més concretament, de desigualtat de gènere, parlem de diferents aspectes i situacions de la vida quotidiana, en que hi ha una gran diferència entre algunes situacions de la vida dels homes i de les dones. En aquest cas, parlant en l'àmbit laboral, és quan un home i una dona porten a terme la mateixa feina i, tot i així, reben una remuneració diferent.

3.2 Sexe/Gènere

Segons Elling W. Jacobsen (1994), els termes sexe i gènere, són conceptes totalment diferents i els seus significats són importants de definir per fer una bona valoració del que és la discriminació salarial.

El terme **sexe** es pot definir per la funció biològica de cada persona, que depèn dels cromosomes i es manifesta en determinats òrgans i hormones. Mentre que el concepte **gènere** fa referència a les característiques psicològiques, culturals i socials que s'assignen en funció del sexe que es tingui.

Segons les autores Reskin & Padavic (1994), les societats es basen en el sexe per construir el gènere, però en realitat aquest fet no hauria de ser així, ja que, el gènere en realitat no depèn del sexe biològic. No obstant, el gènere ve determinat per les societats que són les que el configuren.

Les diferències que venen per la fisiologia i l'anatomia de la dona i l'home, s'han distorsionat de tal manera que han donat lloc a discriminacions socials que han acabat perjudicant a la dona en l'àmbit laboral.

3.3 Remuneració/Salari

Altres conceptes que cal diferenciar alhora d'analitzar la bretxa salarial, són les denominacions com salari i remuneració.

El Tractat d'Amsterdam suposa una extensió del principi d'igualtat entre homes i dones, i dona lloc a un nou enfoc, on no només s'inclou la igualtat de tracte, sinó també la igualtat d'oportunitats (Esteve, 2011). Juntament en l'article 119 d'aquest tractat, també s'exposa la diferència existent entre els conceptes de retribució i remuneració, segons aquest, la retribució és “ *el salari o sou normal de base o mínim o qualsevol altre gratificació, directa o indirecta, en diners o en espècie, per l'empresari al treballador com a raó a la relació laboral*”. Pel que fa al salari, és el sou net anual percebut pel treballador, abans d'aplicar els impostos. En canvi, la remuneració o retribució inclou a més del salari base molts més altres conceptes com són: increments (primes, hores extres, mèrits, rendiments, etc.), pensions, indemnitzacions, subsidis, prestacions socials, etc.

Resulta més adequat utilitzar el concepte de **remuneració o retribució** per mesurar la bretxa salarial. De manera més concreta, s'ha de considerar la **retribució bruta**, ja que, té l'avantatge d'eliminar els impostos sobre les diferències salarials. No obstant, especificant encara més, la mesura s'ha de basar en la **mitjana de la retribució bruta per hora** realment treballada. La **mesura per hora**, enfront a altres mesures de temps com pot ser, el mes o l'any, té l'avantatge d'eliminar les diferències d'ingressos entre homes i dones originades per diferències en el temps de treball, ja que, per regla general, i per causes que parlarem seguidament, les dones treballen més a temps parcial.

Per tant, la unitat de l'anàlisi seleccionada per mesurar la bretxa salarial és **la remuneració o retribució mitjana bruta per hora**.

Aquest ajust és només el primer ajust per mesurar la bretxa salarial, és a dir, la diferència salarial hora entre homes i dones que realitzen **la mateixa feina**.

Qui són les dones i homes que realitzen la mateixa feina?

Pel que fa al concepte de mateixa feina, és important saber definir-ho, ja que, és decisiu alhora de saber que hem de comparar. Des del punt de vista econòmic s'entén que dues persones realitzen la mateixa feina quan **aporten en una mateixa unitat de temps, igual valor afegit a l'empresa, i en conseqüència, si la seva productivitat laboral es la mateixa o similar**. Si aquesta fos fàcil d'observar, només hauríem de seleccionar homes i dones amb la mateixa productivitat laboral, després es compararia els salaris bruts hora, i finalment, obtindríem el càlcul de la bretxa salarial de gènere. No obstant, aquesta variable no s'observa tant fàcilment, i en conseqüència, **la seva mesura resulta molt més complicada**.

Alhora de trobar l'indicador "**mateix salari pel mateix treball**", primer és necessari identificar les diferències rellevants entre ambdós sexes, i determinar el salari com sigui possible. Però, tot i així, per més detalls que es tinguin en compte, per més variables que s'incloguin en el càlcul, sempre queda el risc d'ometre variables potencials, i que per circumstàncies, no es poden observar de forma directa, com poden ser; la motivació, la competitivitat, actituds enfront al risc, aptituds, etc.

3.4 Productivitat

Com ja he introduït anteriorment, un aspecte important a tenir en compte quan analitzem la bretxa salarial, és la **productivitat**. Aquesta es definida com la relació entre els resultats obtinguts i els recursos utilitzats per obtenir-los.

Des de un punt de vista laboral, la productivitat fa referència al valor de la producció obtinguda quan hi ha un determinat volum de feina, en aquest cas, es pot dir que hi ha una relació directa entre els costos laborals i el valor de la producció.

Des del punt de vista de la competència perfecta, les retribucions haurien de ser iguals a la productivitat marginal de la persona que treballa.

Per poder arribar apropar-nos aquesta productivitat laboral, es necessari tenir en compte tant les condicions per part de **l'oferta (el treballador)**, com per part de la **demanda (la empresa)**. Per part de l'oferta, existeixen algunes variables fàcils d'observar, com poden ser; **el nivell educatiu o l'experiència laboral**. Tot i que, aquests factors poden reflectir el capital humà i la productivitat del treballador, no sempre és així. Per exemple, el currículum és un document que

tota persona quan es troba en una situació de cerca de feina es veu obligat a confeccionar. En aquest, normalment es troba l'experiència laboral i el nivell educatiu, però hi ha molts altres factors que no es poden trobar dins d'un currículum, però que són, tant o més importants, per valorar la productivitat d'aquella persona, com per exemple; les habilitats, la iniciativa, les aptituds, la puntualitat, la constància, etc. Un seguit de factors que a primera vista i en una primera entrevista, són impossibles d'observar, i que són la vertadera productivitat d'aquella persona.

En tot cas, pel que fa a la retribució d'un treballador, sempre hauria de ser proporcional a la seva productivitat, independentment del seu sexe.

3.5 Igualtat/Equitat

Per poder precisar els criteris amb els que s'avaluen les dades, és indispensable distingir entre **igualtat i equitat**. Aquests dos conceptes, són totalment diferents i amb objectius diferents, però tots dos rellevants en la política de gènere.

Segons Arrupe, Olga Elena (2000), la igualtat es basa en l'obtenció de drets, tractes i beneficis semblants per dos o més col·lectius, mentre que l'equitat, té en compte altres factors addicionals. Des del punt de vista de l'equitat, l'òptim es buscar un tracte proporcional a les circumstàncies d'ambdós col·lectius. Aquests conceptes són claus en la valoració de les diferències salarials i s'han de mesurar de forma diferent.

Quan parlem **d'igualtat** fem referència a la **bretxa de gènere sense ajustar**, aquesta té un contingut i una lectura de caràcter descriptiu, i s'ha d'entrar en més detalls per poder establir casualitats. Es tracta de la diferència percentual bruta en salari, entre homes i dones, independentment d'altres factors.

Per altra part, **la bretxa ajustada** cerca mesurar la diferència percentual en salari controlat per aquests factors, tractant d'obtenir així, una mesura de **diferències en remuneració per igual treball realitzat**, el qual ens apropa més a la proporcionalitat present en el concepte **d'equitat**.

Es pot dir, que **la bretxa salarial ajustada** és la mesura més fiable, per saber si homes i dones reben una remuneració similar per tasques similars.

4. METODOLOGIA

4.1 Estadística utilitzada

Per realitzar l'anàlisi d'aquest estudi, he obtingut les dades del Institut Nacional d'Estadística (INE). M'he basat principalment en les dades més recents publicades a l'Enquesta d'Estructura Salarial del 2014 i en l'Enquesta de Població Activa del 1T del 2017. L'INE, té per una part l'avantatge de tenir informació sobre l'ocupació, el nivell educatiu, el tipus d'activitat, el nivell i l'estructura salarial de les persones enquestades, etc. No obstant, algunes d'aquestes enquestes només comprenen mostres de entre 100 i 500 unitats. D'aquesta manera he interpretat les dades amb cautela, ja que, poden ser manipulades segons el criteri i l'objectiu que s'intenti donar. Tot i així, són enquestes que donen una visió global del que succeeix i reflecteixen, en termes generals, la situació.

Pel que fa a l'Enquesta d'Estructura Salarial (EES), és la principal font de dades que he utilitzat per realitzar aquest estudi, és l'enquesta que ofereix la informació més complerta sobre salaris d'Espanya en general i de cada CCAA en particular. Fins aleshores existeixen cinc períodes disponibles; 1995, 2002, 2006, 2011 i 2014. Per tant, moltes dades d'aquest treball es basen en les últimes dades del 2014, ja que, encara no són disponibles d'altres més propers. Amb el temps, aquesta estadística ha augmentat el tipus d'informació que ofereix sobre les característiques dels treballadors i treballadores; com és el sexe, l'edat, l'educació i la nacionalitat, també pel que fa al lloc de treball; com l'ocupació, l'antiguitat, el tipus de contracte, el tipus de jornada o la realització de tasques de supervisió, i pel que fa a les empreses, ja sigui, el sector, la mida, el tipus de conveni col·lectiu i regió.

La informació salarial que recull l'EES, en imports bruts, inclou els diferents components que conformen el salari, i engloba diferents referències temporals, com és el salari per hora que inclou; comissions, plus per feines nocturnes i de caps de setmana, així com el pagament d'hores extraordinàries, el salari mensual que inclou; salari base, complements salarials de caràcter mensual i pagues extraordinàries rebudes, i per últim, el salari anual que engloba; salari total i complements salarials anuals integres. En aquest treball m'he basat exclusivament en dues mesures temporals que són, el salari brut per hora i el salari brut anual, tot i que, la mesura més eficient alhora de calcular la diferència de remuneracions, és la mesura del salari brut per hora.

Pel que fa a l'Enquesta de Població Activa (EPA), mostra la situació de la població pel que fa al mercat del treball. Aquesta enquesta divideix la població en actius, ocupats, parats i inactius, dintre dels quals dona informació sobre les característiques del treballador, el lloc de treball o de les empreses.

Un altre eina d'estadística que he utilitzat per realitzar aquest estudi, és l'Institut d'Estadística de Catalunya (IDESCAT). Aquesta eina estadística fa referència exclusivament a Catalunya, per això m'ha sigut molt útil, ja que, aquest estudi està centrat sobretot en aquesta CCAA.

5. Situació laboral actual de la dona

Només analitzant els principals indicadors del mercat del treball, ja podem trobar grans trets diferencials entre ambdós sexes. Per portar a terme aquest anàlisi, he extret les dades del últim període disponible en la data de tancament d'aquest treball, el primer trimestre del 2017.

Taula 1

Taxa d'ocupació (16 a 64 anys) 1T 2017		
Homes ♂	Dones ♀	Diferencial
70,53%	62,67%	7,86pp
Taxa d'activitat (16 a 64 anys) 1T 2017		
Homes ♂	Dones ♀	Diferencial
82,32%	75,05%	7,27pp
Taxa d'atur (16 a 64 anys) 1T 2017		
Homes ♂	Dones ♀	Diferencial
14,32%	16,49%	2,17pp

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, Enquesta de Població Activa, 1T 2017

Aquesta taula reflexa la situació general de la dona laboralment. Es pot veure clarament la menor participació de la dona en el mercat del treball amb unes taxes d'activitat i ocupació que se situen 7 punts per sota de les masculines. Pel que respecta a la taxa d'atur, la situació també és pitjor pel que fa a les dones, situant-se 2 punts per sota en comparació amb la dels homes. Aquestes dades ens donen una visió global de la menor repercussió laboral que té la dona a Catalunya respecte a l'home, es pot dir, que aquesta, és una de les moltes altres diferències que hi ha entre ambdós sexes.

6.INDICADOR BRETXA SALARIAL

L'indicador més utilitzat i acordat per mesurar les desigualtats de remuneració entre sexes, és la **bretxa salarial de gènere**. Aquest, s'expressa com la diferència global entre la mitjana de les remuneracions brutes per hora d'homes i dones expressada en percentatge sobre la mitjana de les remuneracions brutes per hora dels homes. D'aquesta manera, un valor del 0% significaria que no existeixen diferències salarials entre homes i dones, mentre que com més gran són els valors del indicador, major és la diferència de salari entre ambdós sexes. El percentatge obtingut, és el % menys de guany que obtenen les dones respecte al guany dels homes.

6.1 Mesura ideal

En un primer moment, es pot pensar que és senzill mesurar la diferència salarial per hora treballada entre homes i dones amb el mateix nivell educatiu i la mateixa edat. En principi, només seria necessari estimar en una mostra d'homes i dones, el salari brut hora sobre un indicador de dona, incloent les variables edat i formació. En aquest cas, el coeficient que acompanya l'indicador de dona, ens indicaria la diferència salarial per hora treballada entre homes i dones que tenen la mateixa edat i el mateix nivell educatiu.

No obstant, no tots els homes i dones que tenen la mateixa edat i el mateix nivell educatiu realitzen el mateix tipus de feina o tenen una productivitat similar, fet que he explicat anteriorment. De fet, pot variar **segons el sector de l'activitat, el tipus d'ocupació i l'empresa en la que els treballadors realitzen el seu treball**. Per tant, per precisar la mesura de la bretxa salarial de gènere, es convenient comparar els salaris hora d'homes i dones amb la mateixa edat i nivell educatiu, però a més a més, **que treballin en la mateixa indústria i/o en la mateixa ocupació**. Pel que fa al control d'aquesta variable, és molt imperfecte. El principal problema de l'ocupació és l'alta **segregació de gènere**, fins i tot, dintre de cada un dels grans grups ocupacionals, mentre que si considerem una desagregació molt precisa, podem trobar-nos amb que moltes d'aquestes ocupacions són, o bé, solament masculines o solament femenines, i en conseqüència, no és possible mesurar la diferència salarial dintre d'aquestes ocupacions.

D'aquesta manera, la situació que es podria nomenar idíl·lica, seria **comparar homes i dones que treballessin en la mateixa empresa, que estiguessin en el mateix sector d'activitat, amb el mateix tipus de negociació col·lectiva, similars relacions laborals entre empresari i treballador, i en la mateixa mida d'empresa**. Per fer aquesta comparació també hauríem de distingir entre empreses grans, empreses mitjanes i empreses petites o familiars de menys de 20 treballadors.

6.2 Com es mesura la bretxa salarial

Per mesurar la bretxa salarial es podria dir que hi ha 2 etapes:

- La primera seria analitzar si hi ha diferència entre la retribució dels homes i de les dones, degut a les diferents característiques personals, laborals, d'ocupació, de tipus d'empresa i competitivitat d'aquesta.
- En segon lloc, es tractaria de determinar si aquestes diferències que hem trobat a la primera etapa són, per raó de sexe, personals, per càrrec empresarial i de competitivitat. Si fos així, estaríem parlant de desigualtat salarial directa. D'aquesta manera podríem esbrinar quines d'aquestes característiques, al ser creuades amb el sexe, amplien o minoren la bretxa.

Un cop establert aquestes dues etapes, s'hauria de dividir la bretxa salarial en dos factors: un corresponent a la bretxa salarial pura, associada exclusivament a un component discriminatori, i un altre a diferències salarials derivades d'altres factors.

7. FACTORS QUE INFLUEIXEN EN LA BRETXA

Per a que els poders públics puguin actuar de manera adequada alhora d'eliminar aquesta bretxa salarial, és imprescindible la prèvia identificació dels factors que fan que aquesta augmenti.

En aquest estudi es vol mostrar les possibles variables que poden influir en la discriminació salarial per raó de sexe. Aquests factors, són alguns dels quals poden alterar la bretxa, en tot cas, pot haver altres que siguin més difícils de mesurar i, per tant, s'escapen de les nostres mans alhora de fer el càlcul, ja que, no són fàcils de veure a primera vista. No obstant, els factors que explicaré a continuació tenen molta repercussió alhora d'estimar la bretxa.



7.1 Segons característiques personals

7.1.1 Edat

Un fet important alhora de valorar la bretxa salarial, és l'edat de les dones.

Segons les dades obtingudes a l'Enquesta d'Estructura Salarial del 2014 de l'INE, l'edat és un factor important que fa baixar o pujar aquesta diferència salarial entre sexes.

Taula 2

Guany mitjà per hora, segons sexe i edat Catalunya 2014			
	Homes 	Dones 	Bretxa Salarial segons edat
Menys de 25 anys	8,08	7,12	11,9%
De 25 a 34 anys	10,79	10,01	7,2%
De 35 a 44 anys	12,95	11,33	12,5%
De 45 a 54 anys	14,57	11,51	21,0%
55 i més anys	15,31	11,77	23,1%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, Enquesta d'Estructura Salarial, 2014

La taula anterior confirma que l'edat és un fet important alhora de valorar la bretxa salarial. Si ens fixem, la bretxa és més elevada, amb un 23,1% i un 21%, en els rangs d'edat que comprenen dels 45 als 54, i dels 55 i més anys. En canvi, la bretxa és inferior, amb un 7,2%, en el rang d'edat que compren dels 25 als 34 anys.

Aquesta situació es dona principalment, pel fet que les dones amb una certa edat, no tenen el capital educatiu que tenen les dones de generacions posteriors. Segons Anderson, Bonnie. S (1991), els segles que van des del renaixement fins a la il·lustració, es van ampliar les possibilitats per els homes, donant facilitats per accedir a l'educació i oferint grans oportunitats laborals. Aquest fet, fa veure que la dona, en termes generals, no ha tingut les mateixes oportunitats d'estudi que els homes, ja que, des d'un punt de vista social, eren elles les que s'havien d'encarregar de la llar i dels fills, i pel que fa a l'aspecte intel·lectual només l'havia de desenvolupar l'home. Aquesta situació, a desencadenat un analfabetisme en moltes dones, i per això, la bretxa és molt més alta.



7.1.2 Nivell educatiu

Anteriorment, he parlat de la relació edat-nivell educatiu com ha possible raó del augment de la bretxa salarial en relació a l'edat de la dona. No obstant, si ens fixem exclusivament en el nivell educatiu, és lògic pensar que les persones que tenen més formació poden arribar a nivells salarials superiors.

Tradicionalment, un factor que ha sigut origen del desavantatge salarial de les dones, ha sigut la pitjor dotació relativa pel que fa al capital humà, com ha sigut el menor nivell educatiu i menor experiència laboral. Però, aquest aspecte s'ha disminuït molt amb el pas del temps. Fins i tot, actualment, podem dir que les dones tenen un capital educatiu superior als homes. Tot i així, la bretxa salarial



persisteix en aquest rang. Normalment, les dones es troben molt qualificades per les feines que porten a terme, no obstant, la elecció dels estudis també pot ser una possible raó per la qual les dones cobrin menys, ja que, en la majoria dels casos les dones opten per professions que per regla general tenen sous més baixos.

Taula 3

% Població ocupada per nivell de formació i sexe Catalunya 1T 2017							
	No estudis	Estudis primaris	Educació primària	1a etapa educació secundària	2a etapa educació secundària	2a etapa educació secundària, amb orientació professional	Educació superior
Homes 	0,4	1,00	7,00	28,10	14,00	9,20	40,40
Dones 	0,1	0,50	5,30	21,40	14,30	8,20	50,10

Font: INE, Enquesta de Població Activa del 1T 2017.

Taula 4

% Població activa per nivell de formació i sexe Catalunya 1T 2017							
	No estudis	Estudis primaris	Educació primària	1a etapa educació secundària	2a etapa educació secundària	2a etapa educació secundària, amb orientació professional	Educació superior
Homes 	0,4	1,20	7,90	30,30	13,70	9,20	37,40
Dones 	0,2	0,70	5,80	23,90	14,70	8,30	46,30

Font: INE, Enquesta de Població Activa del 1T 2017.

Segons l'última enquesta publicada a l'INE sobre el nivell de formació de la població, les dones tenen millors resultats. La proporció de dones amb estudis superiors és més elevada que la proporció d'homes, tant en el cas de la població activa com de la població ocupada.

7.1.3 Rols de gènere

Un altre factor que ha influït, i influeix en la bretxa, és el paper de la dona en l'àmbit més privat. La dona, per regla general, porta a terme els aspectes de cura de la família i de la llar, en comparació al temps que hi pot dedicar l'home. Aquesta situació ha desencadenat que la dona no pugui dedicar-se plenament a la feina, i en conseqüència, a donat lloc a una marginació de la dona tant professionalment com en la seva retribució.

Segons l'última enquesta publicada de Empleo del Tiempo (EET) del 2009-2010, la dona dedica a la família i a la llar el doble d'hores que l'home.

7.2 Segons les característiques del lloc de treball

7.2.1 Efecte del treball a temps parcial

Com ja he expressat anteriorment, hi ha més dones que homes que treballen a temps parcial, aquest és un fet important, perquè el treball a temps parcial tendeix a ser remunerat amb pagaments més baixos per hora. És a dir, no es tracta de que les dones a temps parcial aconseguixen menys diners perquè treballen menys hores, sinó que també **cobren menys per hora**.

A causa de l'última crisi, aquest fet ha augmentat d'una manera significativa. Aproximadament el 40% dels nous contractes que es realitzen des del 2014, són a temps parcial.

Taula 5



Guany mitjà anual per tipus de jornada Catalunya 2014

	Ambdós sexes	Guany hora	Dif.
Temps complert	28145,33	15,78	4,13
Temps parcial	10384,37	11,64	

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, Enquesta d'Estructura Salarial, 2014

A través de l'Enquesta d'Estructura Salarial del 2014, podem comprovar que el guany per hora en una jornada a temps parcial és 4,13 euros inferior al guany per hora d'una jornada complerta.

Taula 6

% Ocupats per tipus de jornada i sexe (Milers de persones) Catalunya 1T 2017			
	HOMES 	DONES 	Diferencial
Jornada a temps complet	92,3%	77,6%	14,7pp
Jornada a temps parcial	7,7%	22,4%	14,7pp

Font: elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, Enquesta d'Estructura Salarial, 1T 2017

Segons l'Enquesta d'Estructura Salarial del 1r trimestre del 2017, l'última fins a dia d'avui, la jornada parcial és molt més comuna en les dones, amb una taxa de parcialitat que gairebé triplica la masculina (22,4% davant el 7,7%).

D'aquesta manera, podem dir que el factor del treball a temps parcial, influeix en la bretxa i en el seu càlcul, ja que, té en compte les hores treballades.

Segons el professor d'economia anglès Alison Wolf, per poder comparar ambdós sexes per igual, primer s'hauria de treure les treballadores a temps parcial i incloure en el càlcul, només a homes i dones que treballin a temps complet, així la bretxa salarial es veuria molt més petita.

7.2.1.1 Diferència % guany mitjà anual i per hora

En base a les dades obtingudes de l'Enquesta d'Estructura Salarial (EES) del 2014 de l'INE, podem extreure aquestes dades:

Taula 7

Guany mitjà anual per treballador i sexe Catalunya 2014 (euros)		
	Guany anual mitjà	Bretxa salarial
Homes 	27447,71	26%
Dones 	20324,88	

FONT: elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, Enquesta d'Estructura Salarial 2014.

Considerant el salari brut anual, la diferència salarial mitjana entre homes i dones és del 26%, es a dir, de mitjana, les dones a Catalunya guanyen anualment un 26% menys que els homes.

No obstant, com he expressat anteriorment, el guany anual no és la millor manera per mesurar les diferències salarials de gènere, ja que, les dones en general treballen menys hores que els homes. Per aquest motiu, hem de considerar el salari brut per hora.

La bretxa salarial mitjana en conjunt és del 26%, en canvi, en les jornades complertes i parcials aquest càlcul és inferior. Aquest fet és així, pel fet que hi ha més jornades parcials entre les dones, com hem vist en la taula anterior, i per tant, en conseqüència, la retribució anual és menor, de manera que aquest fet genera que el salari mitjà anual de la dona disminueixi, i per tant, s'ampliï la bretxa.

Taula 8

Guany mitjà per hora per treballador i sexe Catalunya 2014 (euros)		
	Guany hora	Bretxa salarial
Homes ♂	13,05	16%
Dones ♀	10,97	

FONT: elaboració pròpia a partir de les dades de l'INE, Enquesta d'Estructura Salarial 2014.

D'aquesta manera, la diferència salarial mitjana entre homes i dones és del 16%, es a dir, les dones guanyen per hora un 16% menys que els homes. El guany per hora reflexa de manera més adequada el pagament per unitat de temps, i per tant, la bretxa és molt més precisa.

D'acord amb les dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de l'any 2014, el salari mitjà per treballador a Catalunya ha estat de 23927,2 euros. Les dones catalanes van rebre de mitjana 20324,88 euros/any, per tant, 3602,32 euros menys que la mitjana, mentre que els homes van rebre 27447,71 euros/any de mitjana, que representa 3520,51 euros més que la mitjana. La qual cosa representaria de mitja **15,32 euros/hora pels homes i 11.34 euros/hora per les dones**. Però com hem dit anteriorment aquestes dades no són ajustades, ja que la dona, no fa les mateixes hores que l'home i no es pot mesurar en base a les mateixes hores realitzades l'any.

D'aquesta manera, la mesura euros/hora real, podríem dir que és l'obtinguda a la taula 8, on es parla de guany mitjà per hora, en aquesta enquesta podem trobar que l'home rep 13,05 euros/hora, mentre que la dona rep 10,97 euros/hora. Tot i fent l'ajust del guany hora, es pot veure que la dona guanya 2,08 euros/hora menys que l'home.

A què es deu aquesta diferència?

No és fàcil saber a que es deu aquesta diferència, ja que són dos col·lectius que no són directament comparables. Difereixen en molts aspectes i cada un dels quals podria ser una possible explicació.

Exemple: D'una banda, els homes actualment, de mitjana, tenen un **major nombre d'anys d'experiència**, degut a la relativament recent incorporació de la dona en el món laboral. D'altra banda, avui dia, com he exposat anteriorment, **les dones tenen un major nivell educatiu mitjà**. Amb això, el que es vol dir, és que no es pot assumir que aquestes diferències es duen exclusivament al gènere de la persona i que, per tant, tinguin caràcter discriminatori total.

7.2.2 Segregació horitzontal “treballs de dones”

Un altre raó per la qual els homes cobren més que les dones, és que hi ha més homes que dones que treballen en sectors millor remunerats.

Moltes estadístiques oficials afirmen la idea de que hi ha més dones en sectors amb menor remuneració com són l'administració i l'educació.

Segons la OIT, la segregació ocupacional i sectorial genera gran part de les **desigualtats de gènere**, tant en número de llocs de treball, com en la seva qualitat. La gran majoria de dones que treballen ho fan en un nombre limitat de **sectors i ocupacions**, mentre que hi ha molts sectors altament masculinitzats, sobretot en posicions de poder i de responsabilitat.

Les feines relatives a la cura i a la dependència es consideren femenines, perquè calen habilitats generalment innates de la dona. Aquest aspecte ha sigut documentat per les autores (Bañez, 2005; Fombuena, 2006; Lorente, 2006; Morales, 2010; Roldán y Garcia, 2010), elles han senyalat els elements que creen aquest binomi cura-dona, en relació a com les dones han anat assumint les tasques maternals de cura en l'àmbit de la família. En canvi, les feines que exigeixen esforç físic o presa de decisions es consideren més masculines.

Segons la OIT, les dones s'encarreguen dues vegades i mitja més que els homes a feines domèstiques, que no són remunerades. Aquesta dedicació no remunerada, o hi treballen a més a més, o és en perjudici de les hores que poden dedicar a feines remunerades i, per tant, es veuen obligades a acceptar contractes de mitja jornada. Aquestes conclusions s'extreuen de l'anàlisi de la divisió genèrica del treball, comparant quin temps dediquen els homes i les dones al treball en els diferents sectors.

En els últims temps, la major incorporació de la dona al món laboral ha fet que la segregació ocupacional augmenti, ja que, les dones s'han anat incorporant sobretot en ocupacions classificades com "femenines".

Igual que les dones tenen dificultats alhora d'introduir-se en feines masculinitzades, els homes en menor mesura, també ho tenen complicat alhora d'accedir a feines típicament feminitzades.

Però, el factor significatiu d'aquest fet, és que, en regla general, les feines ocupades per homes tenen tasses salarials superiors en comparació als llocs de treball on es troben sobretot dones.

Es podria dir que aquesta orientació de la dona cap a feines pitjor remunerades, no es pot considerar discriminació salarial de gènere, sinó altre tipus de discriminació que es pot anomenar segregació ocupacional.

Per què les dones ocupen feines pitjors pagades?

El tipus de feina que ocupa cadascun depèn de molts factors, tant pot ser pel tipus de feina que hi ha disponible, pel mercat laboral local en aquell moment, el tipus de circumstàncies personals i familiars, la cultura, la tradició, l'estereotip, etc.





Durant segles, la dona ha realitzat les feines de menor consideració, rebent compensacions inferiors a les que s'atribueixen als homes. Segons la professora M^a José Serrano García, els sociòlegs han senyalat que aquesta identitat és el resultat de la manera en que es crea el procés d'identitats, ja sigui, en l'àmbit social privat, familiar i en l'àmbit professional. Més concretament, han indicat que depèn de la identificació del gènere femení, és a dir, del paper que la societat atribueix aquest gènere.

7.2.3 Segregació vertical

Quan es parla de segregació vertical, es refereix a la dificultat que tenen les dones per ascendir en els càrrecs professionals, amb pràcticament nul·la presència femenina en les cúpules directives, concepte que es coneix com a **sostre de vidre**.

La dona al llarg de la història o ha tingut molt complicat per poder arribar a càrrecs públics o de poder. Fins no fa tants anys, la dona no tenia dret a representar càrrecs públics ni a ser proclamada reina en l'àmbit reial. La dona sempre ha quedat en un segon paper. No obstant, amb el temps, ha augmentat la seva presència en àmbits polítics i en càrrecs importants, tot i així, queda encara un llarg camí cap a la plena igualtat en aquest sentit.

Taula 9

Ocupats per tipus de feina i sexe. Catalunya 2016 4T					
Unitats: Milers de persones					
	 Homes	 Dones	Total	 %Homes	 %Dones
1. Directors i gerents	91,4	40,8	132,1	69%	31%
2. Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	273,7	350,5	624,2	44%	56%
3. Tècnics; professionals del suport	220,7	114,2	334,9	66%	34%
4. Comptables, administratius i altres treballadors d'oficina	101,2	290,0	391,2	26%	74%
5. Serveis de restauració, personals, protecció i venedors	247,3	446,8	694,1	36%	64%
6. Sector agrícola, ganader, forestal i pesquer	36,6	7,5	44,1	83%	17%
7. Artesans i treballadors qualificats de les indústries manufactureres i la construcció	331,2	24,2	355,4	93%	7%
8. Operadors d'instal·lacions i maquinària, i montadors	248,0	48,9	296,9	84%	16%
9. Ocupacions elementals	150,3	178,0	328,3	46%	54%
10. Ocupacions militars	1,4	..	1,4	100%	-

Font: Catalunya: elaboració pròpia a partir de les dades d'IDESCAT

Com es pot veure a la taula anterior la dona té menys del doble de presència que l'home en feines d'alta responsabilitat. En el segon rang d'ocupació on trobem científics i intel·lectuals, la dona ha augmentat la seva presència de manera rellevant, ja que, abans les dones no tenien constància en aquest tipus d'activitats, fins i tot, actualment les dones superen als homes amb un 56% enfront a un 44%. Dintre del sector professionals del suport, encara a dia d'avui, els homes superen a les dones amb un 66% de presència. Un altre aspecte que he anomenat anteriorment, és el gran nombre de dones que es troben en sectors com l'administració i treballs d'oficina en general, on la dona té un 74% d'ocupació. El mateix succeeix en feines de restauració, personals, de protecció i venedors on la dona té una presència del 64%. Dins del sector agrícola, l'activitat laboral de la dona és pràcticament inexistent, amb un 17% de presència enfront a un 83% d'ocupació per part dels homes.

Les feines relacionades amb l'àmbit de la construcció, operadors d'instal·lacions i maquinària, són pràcticament realitzades per homes, amb un 93%. Mentre que en les feines elementals, la dona té un 54% de presència enfront el 45% dels homes. Per últim, trobem l'àmbit militar, on actualment la presència en aquest tipus de feina és pràcticament inexistent, tot i així, són feines exclusivament realitzades per homes.

Amb aquestes dades podem donar suport a l'exposició anterior on s'afirma que la dona està encasellada en un sèrie de feines determinades, com és el sector administratiu i comptable, de restauració i de cura de les persones. No obstant, es pot dir que l'home, també es troba en un tipus de sector determinat com és l'àmbit de la construcció, les feines d'operadors i de responsabilitats.

Aquest fet demostra l'estereotip social que hi ha alhora de donar feina a un o altre sexe.



7.3 Segons característiques de l'empresa

7.3.1 Empresa privada i pública

Un altre factor que no he parlat fins ara, i que també pot influir alhora de calcular la diferència salarial entre sexes, és el tipus d'empresa. Segons aquest, la bretxa de gènere pot variar en major o menor mesura.

Les empreses, per regla general, són privades o públiques. I aquesta diferenciació, és important alhora de valorar el càlcul de la bretxa.

Taula 10

Guany mitjà per hora, sexe i tipus d'empresa. Catalunya (euros)			
	Dones 	Homes 	Bretxa salarial
control de l'empresa públic	13,75	15,71	12,48
control de l'empresa privat	10,37	12,68	18,22



Font: elaboració pròpia a partir de les dades d'IDESCAT, Enquesta d'Estructura Salarial, 2014.

Segons l'Enquesta d'Estructura Salarial del 2014, en l'empresa privada, la diferència que hi ha entre el guany mitjà per hora d'homes i dones és molt més elevada, amb un 18,22%, enfront empreses d'àmbit públic, amb un 12,48%.

Aquest fet, es pot explicar pel fet que, en l'àmbit públic, generalment, hi ha molts més treballadors amb estudis universitaris. A més, ampliant l'anàlisi, hi ha molts autors que observen com gran part d'aquestes diferències es centren entre els treballadors amb una qualificació inferior, on la funció pública, els permet obtenir un premi salarial significatiu. No obstant, les diferències entre els treballadors amb millor qualificació i remuneració no són tant diferents, en comparació amb els seus homòlegs en el sector privat.

L'anàlisi d'aquests dos grups, és limitat, ja que, es necessari una observació d'aquestes diferències de manera més profunda. D'aquesta manera es pot obtenir les causes últimes de les diferències, i així, de manera més eficient, dissenyar polítiques d'actuació amb més precisió i èxit.

Taula 11

% Ocupats en l'àmbit públic o privat Catalunya 1T 2017		
	Àmbit públic	Àmbit privat
Homes 	9,2%	90,8%
Dones 	16,0%	84,0%

Font: Enquesta de Població Activa, 1T 2017.

Pel que respecta al % d'ocupats en aquests dos tipus d'empreses, segons les dades obtingudes en l'Enquesta de Població Activa del 1r trimestre del 2017, les dones tenen una major presència dins l'àmbit públic. En tot cas, el % d'ocupats en l'àmbit privat, és molt superior a l'àmbit públic en ambdós sexes.

7.3.2 Dimensió empresa

Un altre variable a tenir en compte quan mesurem la bretxa salarial de gènere, és la mida de l'empresa. Aquest factor també fa variar la bretxa segons la quantitat de treballadors que tingui aquesta. L'efecte d'aquesta variable es pot veure en la taula següent:

Taula 12

Guany mitjà hora, sexe i dimensió empresa Catalunya 2014 (euros)			
	Homes	Dones	Bretxa Salarial
De 1 a 9 treballadors	11,19	8,82	21,18%
De 10 a 19 treballadors	11,82	9,7	17,94%
De 20 a 49 treballadors	12,48	10,92	12,50%
De 50 a 99 treballadors	13,04	11,52	11,66%
De 100 a 199 treballadors	13,87	11,24	18,96%
De 200 a 499 treballadors	13,99	11,64	16,80%
De 500 i més treballadors	15,28	12,65	17,21%

FONT: elaboració pròpia a partir de les dades d'IDESCAT, Enquesta d'Estructura Salarial, 2014

Segons l'EES, la diferència salarial entre homes i dones, en termes de guany mitjà hora, és més elevada en empreses petites de entre 1 a 9 treballadors, amb un 21,18% de bretxa, en comparació, en les empreses mitjanes, de 50 a 99 treballadors, on la diferència salarial és molt més inferior, amb un 11,66%.

8. CONSEQÜÈNCIES

La bretxa salarial dona lloc a una sèries de problemes que avui dia pateixen les dones i que patiran en un futur:

-La gran majoria de professions tenen una pensió de jubilació proporcional a les cotitzacions durant la vida laboral, i per tant, les dones tenen més probabilitats de caure en la **pobresa en la tercera edat**, degut a que les pensions són més baixes.

-Mentre la dona depengui, econòmicament, amb major o menor grau de l'home ho tindrà **més difícil si es vol divorciar**. A mitjans del segle passat era impensable que es produís un divorci per iniciativa de la dona.

9. CONCLUSIONS

Alhora d'interpretar els resultats obtinguts sobre la bretxa salarial, cal tenir en compte la gran dificultat que té, ja que, intervenen molts factors que estan relacionats entre ells.

Les dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial demostren que els salaris, de mitjana, són més elevats entre els homes que entre les dones, amb una bretxa del 26%. Si ens fixem en la bretxa a temps complert, aquesta és més elevada que a temps parcial.

Pel que fa al nombre d'hores treballades, té una gran repercussió en el salari anual dels treballadors. Per aquest motiu, s'han d'analitzar les desigualtats per guany mitjà per hora enlloc del guany mitjà anual.

Pel que fa al guany/hora, si l'obtenim a través del guany mitjà anual, els homes de mitjana, guanyen 13,05 euros/hora, en canvi, les dones reben 10,97 euros/hora. Però, si diferenciem entre el guany a temps complert i a temps parcial, les dades varien, pel que fa al salari mitjà brut per hora d'un contracte a temps parcial és de 10,93 euros/hora, mentre que un contracte a temps complert el salari/hora és de 15,05 euros.

També s'observa com la bretxa varia segons el rang d'edat de les persones enquestades, amb una bretxa del 23,1% en els rangs d'edat de 55 i més anys, mentre en rangs d'edat inferiors, entre els 25-34 anys, la bretxa es situa en un 7,2%. Pel que fa a la formació, els homes també cobren menys que les dones, tot i que, elles tenen major nivell educatiu.

Pel que fa al tipus de control de l'empresa les dades també són significatives, dins de les quals, es pot observar una gran diferència entre un tipus d'empresa i un altre. D'aquesta manera, la bretxa en l'àmbit privat és del 18,22% mentre que en l'àmbit públic, és del 12,48%.

Aquest treball m'ha fet obrir la ment i veure que no tot és de color de blanc o tot de negre, hi ha també grisos. Un poc realitzada aquesta recerca i amb la informació que he obtingut sobre la taula, em plantejo moltes coses.

És evident que la dona en molts aspectes, es troba en inferioritat de condicions respecte l'home, i també és una evidència, que el salari de la dona en general, és inferior al del home, això és un fet, i ningú pot dir el contrari. On si podem entrar a valorar o a discrepar, és en el perquè d'aquesta situació.

La meva conclusió personal a la que arribat fent aquest estudi, és que la responsabilitat de que la dona tingui un salari més baix que l'home, està en la mentalitat de la societat. Que vull dir amb això? El que vull dir és que des dels

orígens, la societat ha encasellat a la dona i l'home en una sèrie de funcions i de tasques socials que han portat a aquesta situació.

Un altre conclusió a la que he arribat, és que la majoria de problemes no es solucionen amb lleis ni amb actuacions judicials. Vivim en una societat en que ens pensem que la llei és la solució a tots els nostres problemes, però en aquest cas que estic analitzant, que és la igualtat salarial, la llei no és la solució total. Existeixen moltes lleis que contemplen aquesta igualtat com ja he nombrat anteriorment, però com hem pogut observar la desigualtat encara persisteix i, per tant, la llei no és efectiva.

No obstant, moltes vegades certes qüestions es poden solucionar creant circumstàncies adequades, per a que les persones responsables de prendre decisions, optin convençuts de que són millors les accions que acabaran portant a la finalitat que es vol obtenir.

Per entendre millor aquesta frase, exposo aquest cas:

Una llei que obligui a les empreses a tenir, a cada escaló professional, el 50% de personal de cada sexe, pot arribar a portar el tancament de l'empresa, per la dificultat que pot tenir alhora de trobar el personal adequat per desenvolupar la feina. Hauria sigut pitjor el remei que la malaltia.

En canvi, si la societat i les disposicions oficials creen un clima en el que el cost laboral, la disponibilitat personal, la continuïtat a la feina, etc, són iguals a ambdós sexes, a una empresa només li caldrà valorar els estudis, les aptituds, l'experiència i altres factors personals.

Per tant, la solució ha de venir en primer lloc per part de l'administració de manera que les baixes per malaltia, obligacions familiars i maternitat siguin totalment cobertes per la seguretat social. Millor encara que ja a l'escola, s'inculqui el pensament de que l'home i la dona han de contribuir igualitàriament en les obligacions familiars i de la llar, que siguin educats sense estereotips de gènere, o sigui que, les baixes laborals per aquest concepte siguin les mateixes. Això faria que, les empreses no quedessin afectades per aquest motiu.

Una altre possible solució seria oferir a homes i dones formació per incorporar-se a camps laborals sense tenir en compte les tradicions i cultures que marca la societat, ni prejudicis per raó de gènere. A més, s'hauria de promoure l'emprenedoria de les dones, i donar suport a la participació i el lideratge de les dones en la presa de decisions.

La base per aconseguir aquesta igualtat total està en l'educació de les generacions futures, si eduquem als nostres fills amb una mentalitat oberta i sense prejudicis ni estereotips, la igualtat en un futur podrà arribar a ser totalment efectiva.

Amb aquest treball m'he adonat que en general la informació que es mostra als mitjans sobre la bretxa salarial de gènere, és bastant confusa, i per tant, s'han de realitzar més estudis que arribin a tothom, amb l'objectiu de que la societat sigui conscient del que succeeix i es prenguin mesures amb coneixement.

10. BIBLIOGRAFIA

Anderson, Bonnie S; Zinsser Judith P. (1991). *Historia de las mujeres: una historia propia* (2a ed). Barcelona: Crítica.

Ayuso, López, Maria Teresa.(1997). *Fuentes documentales sobre el trabajo de las mujeres* (1ª ed). Madrid: Akal.

Azcárraga Monzonís, Carmen. (2011). *Derecho y Desigualdad por razón de género* (1a ed). Valencia: Tirant lo Blanch.

Esteve Garcia, Francina. (2011). *La igualdad por razón de sexo en la Unión Europea: Especial referencia a España y al sector público* (1ª ed). Girona: Universitat de Girona.

Fernández López, Mª Fernanda. (2008). *La Tutela Laboral frente a la discriminación por razón de género* (1a ed). Madrid: La ley.

González, Rodríguez, Ana., Lomas, García, Carlos. (2002). *Mujer y educación: Educar para la igualdad, educar desde la diferencia* (1a ed.). Barcelona: Graó.

Maldonado, Juan Pablo. (2015). *Mind the Gap: Para un sistema productivo de equidad entre mujeres y hombres* (1a ed). Murcia: Ediciones Laborum.

Valdés Dal-Ré, Fernando. (2008). *Igualdad de género y relaciones laborales* (1a ed). Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración.

Wollstonecraft, Mary (1792). *A vindication of the rights of woman with Strictures on Political and Moral Subjects* (3a ed). Londres.

International Labour Organization. (2016). *Global Wage Report 2016/1: Wage inequality in the workplace* (1a ed). Geneva: OIT.

Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. (2015). *Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización* (1a ed).Madrid: Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

Oficina Internacional del Trabajo. (2007). *ABC de los derechos de las trabajadoras i la igualdad de género* (2ª ed). Ginebra: OIT.

Organización internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el Trabajo. Tendencias de 2016*. (1a ed). Ginebra: OIT.

Secretaria Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO. (2015). *La Brecha Salarial de género: Análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva*. (1a ed). Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.